

---

# DE KIKKER OP HET WITTE PAARD

*Ontwikkelingen in het denken over sekse en gender in arbeid en organisaties*

Yvonne Benschop, Margo Brouns en Jeanne de Bruijn

*The frog on the white horse. Thinking about sex, gender, work and organization. This paper addresses Dutch debates about sex, gender, work and organization. It examines if the introduction of 'gender' in organization studies has lived up to its promises of bringing pluriformity, processual analysis and a broadening to social phenomena to the field. To answer this, we distinguish between two major lines of research; one in which the concept of sex is the primary category of analysis and the other that uses the concept of gender in the context of organizations. While we find a variety in epistemology, theoretical perspectives, scope and research topics in both lines of research, we find the three promises of gender to be only partly realized. The potential pluriformity of gender remains underexposed and loses it too often to the dichotomy of sex. Also, research is often not about the process of meaning formation, but is reinforcing old meanings, representing them as static categories. Finally, the analysis of seemingly neutral social phenomena as gendered is still in its infancy. We argue that this is due to a limited use of social constructivist approaches of gender in organization studies to turn the frog into a prince, more attention should be paid multiple manifestations of gender in organizations and to complex processes of meaning formation. A differentiated conceptualization of gender may shed new light on work and organization.*

Sinds de jaren zeventig is in Nederland een gestage stroom van publicaties over sekse en gender in combinatie met arbeid en organisatie verschenen. De grenzen van het domein zijn in de afgelopen 25 jaar enthousiast verkend. Daardoor zijn onder de noemer arbeidsvraagstukken en sekse uiteenlopende onderwerpen onderzocht, variërend van seksuele intimidatie tot positieve actie en van betaalde en onbetaalde zorgarbeid tot vrouwen en ondernemerschap en vrouwelijk management. De asymmetrische verhoudingen tussen de sekse zijn uitgebreid gedocumenteerd. De persistentie van horizontale en verticale seksesegregatie, de loonkloof die nog altijd 25% van het bruto uurloon bedraagt en het feit dat mannen meer tijd besteden aan betaald werk en vrouwen aan onbetaald werk illustreren duidelijk de sekse-ongelijkheid in de arbeid (zie voor een overzicht: Hooghiemstra & Niphuis-Nell, 1993).

Dat de aandacht voor arbeid en sekse op gang kwam in de jaren zeventig heeft alles te maken met de maatschappelijke ontwikkelingen van die tijd. Door het aandeel dat arbeid heeft in 'het vrouwenvraagstuk' (Kool-Smit, 1967) verschijnt het al in de beginperiode van de tweede feministische golf op de politieke agenda. Verbetering van de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt en economische zelfstandigheid worden belangrijke maatschappelijke en wetenschappelijke issues in het land dat traditioneel een lage arbeidsmarktparticipatie van vrouwen kent. In de jaren tachtig zien we een massale toestroom

van vrouwen op de arbeidsmarkt en een toename van het aantal organisaties dat initiatieven ontplooit om de capaciteiten van vrouwelijke en mannelijke medewerkers zo goed mogelijk te benutten. Hoewel feministes het emancipatiegehalte van de Nederlandse samenleving blijven betwijfelen (zie bijvoorbeeld: De Harde Kern, 1996) worden de jaren negentig daarom door velen beschouwd als geëmancipeerde tijden met vrije keuzen voor iedereen. Er komt dan ook een debat op gang over de wenselijkheid en noodzakelijkheid van voorkeursbeleid en positieve actie lijkt passé. In elk geval blijft de relatie tussen sekse en arbeid door de decennia heen spraakmakend en krijgt de discussie regelmatig nieuwe impulsen.

De afgelopen tien jaar is de reconceptualisering van sekse naar gender één van de meest invloedrijke ontwikkelingen binnen vrouwenstudies geweest. Ook in het arbeid- en organisatie-onderzoek heeft de theoretische begripsvorming omtrent sekse en gender sporen nagelaten. In dit artikel onderzoeken wij welke invloed uitgaat van de ontwikkelingen in het denken over sekse en gender op de gehanteerde interpretatiekaders binnen arbeids- en organisatie-studies in Nederland.

Welke inzichten hebben ze opgeleverd, bijvoorbeeld over de arbeidsverdeling naar sekse en het genderkarakter van organisaties? Welke onderzoeksvragen

kunnen in de toekomst nog ontwikkeld worden?

Bij het bespreken van het onderzoek beperken we ons tot het terrein van de formele betaalde arbeid zoals die in arbeidsorganisaties wordt verricht. Wij zullen hier vooral inzichten bespreken die ontwikkeld zijn vanuit contemporaine arbeids- en organisatiesociologische vraagstellingen, hoewel we ook wel daarbuiten bij de bedrijfswetenschappen, de economie of de psychologie te rade zullen gaan. Het historische onderzoek, dat wel een prominente plaats inneemt binnen vrouwenstudies en arbeidsvraagstukken, valt helaas buiten het kader.

Als leidraad voor het bespreken van het onderzoek dat sekse en gender binnen arbeid en organisatie bevraagt, hanteren we een indeling van het materiaal in twee, nauw verweven onderzoeklijnen. In de eerste lijn fungeert het begrip sekse als de primaire analytische en beschrijvende categorie. Het onderzoek in deze lijn heeft vooral betrekking op (posities van) concrete mannen en vrouwen en bestudeert de werking van de externe en interne arbeidsmarkt, keuzeprocessen van vrouwen en mannen en socialisatieprocessen. De tweede onderzoekslijn maakt gebruik van het theoretische begrip gender om verder te kijken dan het beschrijvende niveau en de betekenissen van de onderscheidingen tussen mannen en vrouwen, vrouwelijkheid en mannelijkheid te kunnen analyseren. Hier treffen we studies die ingaan op definities van werk en organisatie en de wijze waarop organisaties zelf een bijdrage leveren aan de (re)productie van gender.

Alvorens deze twee onderzoeklijnen te bespreken, gaan we nader in op de twee centrale begrippen sekse en gender. We behandelen de betekenis en reikwijdte van beide begrippen, geven aan in welke verhouding zij tot elkaar staan en hoe ze door onderzoekers in de context van arbeid en organisatie gebruikt worden.

### **Van sekse naar gender: een prins verschijnt**

De eerste auteur die een conceptueel onderscheid tussen sekse en gender verwoordde was Oakley (1972, p. 158) in haar constatering "Sex" is a biological term: "gender" a psychological and cultural one.' Het onderscheid tussen beide begrippen maakt het mogelijk te laten zien dat niet het kleine biologische verschil tussen mannen en vrouwen zo betekenisvol is, maar de betekenis die in de maatschappelijke context gehecht wordt aan dat verschil waardoor het grote gevolgen krijgt (Schwarzer, 1976).

Het werk van Scott (1986) betekent een belangrijke impuls voor een verdere conceptualisering van gender. Zij schrijft '...gender is a constitutive element of

social relationships based on perceived differences between the sexes and gender is a primary way of signifying relationships of power' (Scott, 1986, p.94). Deze twee elementen, gender als ordeningsprincipe in de sociale verhoudingen tussen vrouwen en mannen en de verbondenheid van gender en macht, zijn belangrijke bouwstenen geworden voor kennisontwikkeling rond seksevraagstukken. Scott en anderen als Harding (1986) en Hagemann-White (1989) presenteren gelaagde concepten van gender die gebruikt worden om complexe samenhangende processen en verschijnselen met betrekking tot gender te ontrafelen (zie ook: Tonkens, 1998). Daardoor kunnen niet alleen de concrete posities van mannen en vrouwen, maar ook de onderliggende structuur van opvattingen, vanzelfsprekendheden en beelden die werk en organisatie typeren onderzocht worden. In deze opvatting zijn gender en macht direct aan elkaar verbonden, maar dat betekent niet dat beide begrippen tot elkaar gereduceerd kunnen worden (Brouns, 1993, p.75-76). Niet alle genderverhoudingen zijn immers terug te brengen tot machtsverhoudingen en evenmin is gender per se de bepalende factor in machtsverhoudingen tussen mannen en vrouwen. Gender interfereert immers met andere machtsverhoudingen (zoals leidinggevende/ondergeschikte, mentor/leerling, etc.). Dit roept vragen op naar het relatieve belang van gender voor de verhoudingen tussen de seksen in specifieke contexten en leidt tot een pleidooi voor pluriformiteit.

Het gelaagde model van gender, waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen symbolen, instituties en identiteit, is ook gespecificeerd naar organisaties. Acker (1992) onderscheidt vier groepen gendered processen die betrekking hebben op de structuur en cultuur van organisaties en op de wijze waarop organisatieleden met elkaar omgaan en over zichzelf en anderen denken. Dit model maakt het in principe mogelijk impliciete en expliciete manieren van de (re)productie van genderonderscheid in analyses van organisaties te betrekken. Dat gebeurt onder de noemer van het onderzoek naar de gendersubtekst van organisaties. Onder de gendersubtekst wordt het verholde, op macht gebaseerde proces verstaan, dat systematisch het genderonderscheid (re)produceert via een gelaagd stelsel van arrangementen op structuur- en handelingsniveau (Benschop & Doorewaard, 1996).

Het begrip gender ontleent aanvankelijk zijn populariteit aan de gedachte dat het de problemen rond het begrip sekse, in het bijzonder de dichotomisering van mannelijkheid en vrouwelijkheid, zou kunnen vermijden dan wel oplossen. Zoals gezegd verwijst het concept naar verschillende – soms tegenstrijdige

– lagen van de werkelijkheid en probeert te ont-snappen aan het dichotoom model van de werkelijkheid: mannelijkheid en vrouwelijkheid zijn niet zozeer elkaars tegengestelden, maar worden gedacht als elkaars voorwaarden. Mannelijk en vrouwelijk zijn de eindstations in een breed continuüm, waarbij ook verschillen tussen vrouwen/vrouwelijkheid onderling en mannen/mannelijkheid onderling binnen het blikveld komen. Meer dan sekse accentueert een analyse in termen van gender het proces(karakter) van het totstandkomen van de verschillen in algemene zin, dus ook de mogelijke interferentie met leeftijd, etniciteit en sociaal-culturele achtergrond. Gender wordt, tenslotte, een ruimer begrip geacht dan sekse, omdat het niet beperkt blijft tot zichtbare verschillen tussen mannen en vrouwen maar ook verbonden kan worden aan ogenschijnlijk seksneutrale verschijnselen en instituties (processen, verhoudingen, regels, organisaties, etc., zie ook: De Bruijn, 1991a). De bijbehorende these is dat mannelijkheid en vrouwelijkheid in deze ogenschijnlijk neutrale fenomenen totstandkomt. Deze beloften van een genderbenadering zijn als het ware te vangen onder de noemer: *pluriformiteit* (in plaats van dichotoom model van sekse), *procesanalyse* (in plaats van statische categorieën gaat het om een analyse van processen van betekenisgeving) en *sociale verschijnselen* (niet alleen personen, maar ook ogenschijnlijk neutrale verschijnselen en instituties dragen een genderlading).

De vraag die we hier willen opwerpen is of de introductie van het genderbegrip in de arbeidsstudies wel dit effect heeft gehad. Is de winst van dien aard dat onderzoek nu meer is geënt op processen van betekenisgeving, differentiatie in categorieën en bijvoorbeeld op organisaties als uitingen van een genderstructuur? Of wordt feitelijk gewerkt vanuit het klassieke dichotome schema van sekse, en blijkt de prins bij nader inzien toch gewoon een kikker te zijn? Om deze vraag te beantwoorden volgt hieronder een beschrijving van de belangrijkste lijnen in het recente onderzoek: de werking van de arbeidsmarkt (sekse), keuzeprocessen van mannen en vrouwen (sekse) en processen binnen de organisaties.

### Onderzoekslijnen

Het volgende overzicht pretendeert geenszins volledig te zijn, maar wil de grote lijn schetsen van de verschillende invalshoeken van waaruit over sekse en gender, arbeid en organisatie wordt gedacht.

#### Sekse: de werking van de arbeidsmarkt

In deze onderzoekslijn worden sekseverschillen in

arbeidsmarktparticipatie in kaart gebracht en worden verklaringen gezocht voor de verschillende arbeidsmarktposities van vrouwen en mannen. Niet alleen de externe arbeidsmarkt staat in de belangstelling van de onderzoekers, ook de interne arbeidsmarkt in organisaties wordt in dit kader onder de loep genomen. Zowel de vraag naar als het aanbod van arbeid zijn onderwerp van onderzoek.

Voor wat betreft de aanbodkant is de neo-klassieke *human capital*-theorie een invloedrijk theoretisch kader. Deze economische theorie legt een relatie tussen persoonlijk kapitaal (opleiding, ervaring) en de arbeidsmarktpositie van individuen. Dat mannen een betere arbeidsmarktpositie hebben dan vrouwen is dan terug te voeren op de investeringen die zij in zichzelf gedaan hebben. Deze theorie wordt op verschillende punten gecorrigeerd: eenzelfde menselijk kapitaal levert mannen en vrouwen niet hetzelfde op (De Jong, 1985; Van Doorne-Huiskes & Luijkx, 1987). Kennelijk zijn er ook elementen in de arbeidsmarkt die tot dit verschil leiden. Een van de theorieën die daarop betrekking hebben is de *dubbele arbeidsmarkttheorie*, of algemener, de segmenteringstheorie. De arbeidsmarkt is in deze theoretische visie geen homogeen geheel, maar bestaat uit verschillende segmenten, waarvoor verschillende regels gelden en die min of meer zelfstandig van elkaar functioneren. Tijdens (1989) wijst in haar onderzoek naar seksesegregatie en allocatiemechanismen op het belang dat een organisatie heeft bij verschillende segmenten. Door het secundaire segment, dat gekenmerkt wordt door minder uitdagend werk met slechtere arbeidsvoorwaarden, kan de organisatie beschikken over relatief goedkope, flexibele en vaak tijdelijke arbeidskrachten. Het primaire segment, dat bestaat uit aantrekkelijk werk, is voorbehouden aan personeel waarin de organisatie wil investeren; dit betreft vooral mannen.

De laatste jaren is de aandacht in deze onderzoekslijn enigszins verschoven. Waar oorspronkelijk verschillen tussen de seksen beschreven en verklaard werden, zien we nu een beweging naar een meer gedifferentieerde analyse van arbeidsposities van verschillende groepen vrouwen. De aandacht is daarbij enerzijds uitgegaan naar de bovenkant van de arbeidsmarkt, en anderzijds ook naar de onderkant van de arbeidsmarkt (Jorna & Offers (1994) over jongeren; Hooghiemstra (1995) over allochtone vrouwen).

Vrouwen in hogere managementfuncties en mogelijke verschillen tussen vrouwelijke en mannelijke leidinggevenden zijn populaire onderwerpen in het onderzoek naar de bovenkant van de arbeidsmarkt. Speciale aandacht is er daarbij voor de sekseratio van (delen van) organisaties. De 'token theorie' van

Kanter (1977) over de gevolgen van getalsverhoudingen voor het werkgedrag wordt in dit verband vaak geciteerd, met name in onderzoek naar vrouwen in hogere en technische functies (Demenint & Disselen, 1992; Vaas, 1996). Otts (1985) resultaten wijzen erop dat mannelijke tokens in de verpleging er baat bij hebben dat ze opvallen, terwijl vrouwelijke tokens bij de politie nadelen ondervinden van hun zichtbaarheid. Recente gegevens over vrouwen in uitzonderingsposities (Benschop, 1996; Vaas, 1996) onderschrijven Otts conclusies en nuanceren ze deels ook. Vrouwen krijgen nog altijd te maken met de hogere eisen die met de zichtbaarheid van een token gepaard gaan en dit is van invloed op de kwaliteit van hun arbeid, maar die zichtbaarheid kan tevens in hun voordeel werken omdat het extra opvalt als ze goed zijn.

De relatie tussen sekse en stijlen van leidinggeven is ook een van de kernvragen van dit terrein. Er is uitgebreid onderzoek gedaan naar verschillende leiderschapsstijlen van vrouwelijke en mannelijke managers (De Jong & Van Doorne-Huiskes, 1989; Demenint & Disselen, 1992; Rojahn, 1996; Vinkenburg, 1997). Daaruit blijkt dat de verschillen vooral samenhangen met verschillen in de organisaties en de aard van het werk en minder met de sekse van de leidinggevende.

De hier besproken studies leggen weliswaar de nadruk op de werking en organisatie van de interne en externe arbeidsmarkt, maar zoeken hun theoretische verklaringen van de aangetroffen sekseverschillen ook deels buiten de arbeid. Daarmee komen we op het terrein van het onderzoek waarin vooral individuele besluiten en keuzes van vrouwen en mannen omtrent arbeidsposities geanalyseerd worden.

### **Sekse: keuzeprocessen van mannen en vrouwen**

Om inzicht te krijgen in de veelheid aan factoren die een rol spelen in de besluitvorming van mannen en vrouwen ten aanzien van hun arbeidsmarktparticipatie wordt veelal vanuit de *rationele-keuzetheorie* onderzoek verricht. Deze theorie is een van de meest invloedrijke benaderingen van de laatste jaren en kan zich in een ruime belangstelling van onderzoekers verheugen. De theorie poogt het spanningsveld tussen determinisme en voluntarisme te overstijgen door de invloed van de sociale structuur op het handelen van mensen te verbinden aan een opvatting waarin vrije wil en individuele keuzes het handelen bepalen. De rationele-keuzetheorie houdt zich bezig met menselijk gedrag en zoekt verklaringen van dat gedrag in het streven naar maximale realisatie van doelen en voorkeu-

ren. Individuele keuzes zijn subjectief, maar worden wel gemaakt binnen structurele restricties, waaronder de normatieve context. De doelen waarnaar mensen streven worden universeel geacht voor iedereen: fysiek welbevinden en sociale waardering (Lindenberg, 1991; Siegers, 1991). Uitgangspunt is dat mensen streven naar maximale realisatie van fysiek welbevinden en sociale waardering. De verschillen in gedrag en maatschappelijke posities worden verklaard vanuit de verschillen in restricties die realisatie van deze doelen belemmeren.

Sanders (1996) gebruikt dit theoretisch kader om ongelijke posities van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt te verklaren. Zij onderzoekt de keuzes die (jonge) vrouwen en mannen maken met betrekking tot opleiding, vakkenpakket, arbeidsmarktparticipatie en de combinatie van zorg en arbeid en beziet ook de omstandigheden waaronder keuzes gemaakt worden. Seksesocialisatie en de normatieve bagage van individuen vormen restricties die de keuzes en het arbeidsmarktgedrag van vrouwen en mannen beïnvloeden. De ongelijke positie van vrouwen op de arbeidsmarkt wijt Sanders aan een 'fuikerwerking': 'bij elk keuzemoment in het traject lijken meisjes en vrouwen hun kansen op beroepsloopbanen in de kansrijke sectoren op de arbeidsmarkt te verkleinen'.

Zowel de rationele-keuzetheorie als Sanders' toepassing ervan op sekseverschillen op de arbeidsmarkt is vanuit verschillende hoeken bekritiseerd. Allereerst wordt kritiek geuit op de vermeende rationaliteit van keuzes (zie: Turkenburg, 1995). Zijn rationele keuzes wel mogelijk? Mensen moeten immers vaak kiezen in onzekerheid, krijgen te maken met ongelijksoortige en moeilijk vergelijkbare alternatieven, zijn niet volledig geïnformeerd of laten andere principes (sociale normen bijvoorbeeld) prevaleren boven rationaliteit. Fischer (1996) acht de rationaliteit van keuzes dan ook geen onderscheidend criterium om arbeidsmarktgedrag van vrouwen en mannen te voorspellen. Volgens de psychologische beslistkunde, zo stelt zij, is het überhaupt maar de vraag of mensen rationele, weloverwogen beslissingen kunnen nemen. Bovendien kan alleen in een context bepaald worden of een keuze rationeel is of niet. Al wordt meisjes voorgoedhouden 'exact' te kiezen, het is maar de vraag of een 'pretpakket' niet een even rationele keuze inhoudt. Is het rationeel om alternatieven open te houden voor de keuze van een vervolgopleiding, wanneer iemand al weet geen belangstelling voor die alternatieven te hebben? En de snelst groeiende en daarmee meest kansrijke sector van de arbeidsmarkt is de dienstensector, niet de meest exacte, maar wel bij uitstek de sector waar vrouwen massaal voor kiezen. Op de tweede plaats is

ook het begrip 'keuze' problematisch. Turkenburg (1996) uit twijfels over de keuzevrijheid. Zij stelt dat subjectieve keuzes beperkt worden door de sociale context en hegemoniale machtsprocessen en -verhoudingen. Tenslotte ligt ook de aanname uit de rationele-keuzetheorie dat ieder mens streeft naar fysiek welzijn en sociale waardering onder kritisch vuur. Niet zozeer dát mensen naar sociale waardering streven, maar hoe zij die waardering denken te krijgen en hoe hun beslissingen daardoor beïnvloed worden zijn volgens Fischer de cruciale vragen. Zij betoogt dat er meer komt kijken bij de keuze voor een vakkenpakket, opleiding of baan dan het streven naar sociale waardering, namelijk een complex van factoren, waaronder de identiteit en verwachtingen van jongens en meisjes en seksegerelateerde verwachtingen en gedragingen in hun omgeving, alsmede de context waarin de beslissingen genomen moeten worden. Overigens blijkt deze kritiek voor een belangrijk deel ook binnen de mainstream van de rationele-keuze theoretici te zijn verwoord (zie: de oratie van Siegers, 1991).

De actuele vraagstukken van sekse worden in toenemende mate beïnvloed door kwesties van zorg. Met de groeiende arbeidsmarktparticipatie van vrouwen heeft de traditionele arbeidsverdeling van 'kostwinners' en 'koesteren' voor haar aan betekenis ingeboet. De verzorgingsstaat steunt echter in belangrijke mate op dit verzorgingsarrangement, waarin de kostwinner een spijlfunctie vervult. Nu het grote reservoir aan goedkope zorg van vrouwen langzaam terugloopt, ontstaan maatschappelijke fricties die ook gevolgen hebben voor de organisatie van de betaalde arbeid.

Steeds meer werknemers geven te kennen dat zij ook verantwoordelijk zijn voor de zorg voor hun kinderen, en steeds vaker ook voor hun zieke ouders. Dit betekent dat de normwerknemer, die 40 uur per week, circa 46 weken per jaar en 40 jaar lang beschikbaar is voor betaald werk, in toenemende mate een problematisch uitgangspunt is voor de organisatie van het betaald werk. Veel onderzoek wordt gedaan naar de mate waarin en de wijze waarop deze normwerknemer uitgangspunt is voor de inkomensverhoudingen, het belastingstelsel, de pensioenen en de sociale zekerheid (Bussemaker & Van Kersbergen, 1993; Plantenga, 1993). Hieruit komt naar voren dat de oplossing niet alleen gezocht kan worden bij nieuwe verzorgingsarrangementen van de overheid, maar vooral ook bij de sociale partners, in het bijzonder de werkgevers. Dan kan blijken dat erkenning van diversiteit in het personeel ten aanzien van zorg en arbeid niet alleen negatieve effecten heeft voor de organisaties. De organisationele

bijdrage aan zorgarrangementen dient tevens de kwaliteit van de onderneming, wanneer Human Resource Management inhoudt dat optimaal gebruik wordt gemaakt van het menselijk potentieel in organisaties, dat de flexibiliteit en multi-inzetbaarheid van het personeel worden verhoogd en dat betrokkenheid en eigen verantwoordelijkheid van medewerkers belangrijk zijn (Van Doorne-Huiskes, 1990). De aandacht voor een nieuw personage, de 'nieuwe werknemer', die zowel mannelijk als vrouwelijk kan zijn, kan het potentiële risico van een stigmatisering van vrouwen (en van mannen) afwenden.

Samenvattend kunnen we stellen dat in het onderzoek waarin sekse de primaire categorie is, vooral keuzes en posities van vrouwen worden bevraagd. De verdienste van dit onderzoek is dat het vrouwen en de verschillen met mannen zichtbaar heeft gemaakt daar waar vrouwen onzichtbaar waren en waar gelijkheid tussen de seksen reeds verondersteld werd. Mannen, hun keuzes en posities dienen niet zelden alleen als contrast: dat hun keuzes beperkingen kunnen opleggen aan hun vrouwelijke partners blijft veelal buiten beschouwing. De accentuering en problematisering van posities en gedrag van vrouwen ten opzichte van mannen heeft – naast verdiensten – ook een aantal negatieve consequenties: het activeert en construeert sekseverschillen, en heeft daardoor weinig oog voor overeenkomsten of voor variatie.

### Gender als theoretische leidraad

In de tweede onderzoekslijn geldt het concept gender als de primaire theoretische leidraad, hoewel we ook het begrip sekse nog aantreffen. Sekse wordt dan meestal in beschrijvende zin gebruikt om mannen en vrouwen in arbeidsorganisaties aan te duiden, terwijl gender wordt gebruikt om constructies van vrouwelijkheid en mannelijkheid te analyseren. Deze lijn is de jongste tak aan de boom van het onderzoek naar sekse en gender in arbeid en organisatie; aan het einde van de jaren tachtig verschijnen de eerste studies. Daarin staan vragen centraal over betekenissen van gender in arbeids- en organisatieprocessen en over de wijze waarop bepaalde betekenissen van vrouwelijkheid en mannelijkheid zich manifesteren als machtsongelijkheid in organisaties. Onderzoekers trachten greep te krijgen op de complexe relatie tussen processen die individuele mannelijke en vrouwelijke organisatieleden en hun interacties betreffen en processen met betrekking tot de structuur en cultuur van organisaties. In deze onderzoekslijn worden verschillende perspectieven gehanteerd: enerzijds hebben de studies betrekking op de wijze waarop organisaties zelf een bijdrage leveren aan de (re)productie van gender, anderzijds gaat de aandacht uit naar de verwe-

venheid van gender met de definitie, organisatie en waardering van arbeid en organisatie. Van beide perspectieven bespreken we enkele voorbeelden.

### **(Re)productie van gender in organisatie-structuur en -cultuur**

Verskillende aspecten van de arbeidsorganisatie zijn onderzocht op de impliciete of expliciete (re)productie van het genderonderscheid.

Verklaringen worden hier niet in eerste instantie in de keuzes van individuen gezocht, maar in de allocatie van arbeidsplaatsen, in de beeldvorming omtrent mannen en vrouwen en in de machtsprocessen die daaraan ten grondslag liggen. De relatie tussen gender en arbeid wordt daarbij als een duale relatie gedacht: gender is een belangrijk element in de organisatie en verdeling van arbeid en tegelijkertijd is arbeid een belangrijk element in de constructie van genderverhoudingen en -identiteiten (De Bruijn, 1991a).

Met betrekking tot de structuur van organisaties is bijvoorbeeld gekeken naar genderprocessen in de constructie van nieuwe automatiseringsfuncties (Van Oost, 1994). De vormgeving van functies is afgestemd op de definities die het management geeft van de functie en de beoogde functievervuller.

Impliciete en expliciete regels over de betekenis van mannelijkheid en vrouwelijkheid zijn in de definiëring verweven.

Functies worden geassocieerd met mannelijkheid of vrouwelijkheid en dragen een genderdefinitie. Functies als computerprogrammeur, die een masculiene typering krijgen, worden gekenmerkt door een hogere beloning en meer carrièremogelijkheden dan functies zoals poststypiste die een feminiene typering krijgen en waarin een hoog verloop wenselijk wordt geacht.

Naast aandacht voor de structuur van organisaties groeit ook de belangstelling voor de beelden en representaties van mannelijkheid en vrouwelijkheid in de organisatiecultuur.

Aan de problematische connotatie van moederschap in organisaties en aan de associatie van mannelijkheid met gezag liggen betekenissen van vrouwelijkheid en mannelijkheid ten grondslag, die in de context van de arbeidsorganisatie een hiërarchische orde krijgen: zaken die met mannen en mannelijkheid worden geassocieerd, krijgen een hogere waardering dan datgene wat met vrouwen en vrouwelijkheid wordt geassocieerd (Benschop, 1996).

Tot zover het onderzoek dat bestudeert hoe organisatiestructuur en -cultuur bijdragen aan de (re)productie van het genderonderscheid. Een tweede perspectief in het onderzoek dat vertrekt vanuit het genderbegrip bestudeert de veronderstellingen en

effecten ten aanzien van gender die besloten liggen in definities en waarderingen van arbeid.

### **Definitie, organisatie en waardering van arbeid**

De beeldvorming over en betekenisgeving aan gender in relatie tot de definitie, organisatie en waardering van arbeid levert recentelijk nieuwe onderzoeksvragen op.

Een van de terreinen waarop deze vragen gesteld worden is functiewaardering. In functiewaarderings-systemen wordt de waarde van werk en van kwalificaties geëxpliciteerd, doordat kwalitatieve vereisten omgezet worden in kwantitatieve eenheden en uiteindelijk in een salarisstructuur (De Bruijn, 1991b). Dit maakt deze systemen zeer geschikt om niet alleen de materiële betekenisgeving aan arbeid in de vorm van loon te onderzoeken, maar ook om de genderconstructies die er mogelijk in besloten liggen te bevragen (Bajema, 1988; Halsema, 1996; Brouns, Halsema & De Bruijn, 1996). Een gedetailleerd inzicht in kwalificaties en de wijze waarop die gecategoriseerd worden aan de hand van dichotome onderscheidingen (hard/zacht, geschoold/ongeschoold, hoofdarbeid/handarbeid) kan daarbij behulpzaam zijn. De categorieën verhouden zich veelal hiërarchisch tot elkaar, waarbij hogere kwalificaties verweven zijn met klassieke definities van mannenwerk en lagere kwalificaties met definities van vrouwenwerk (Bervoets & Frielink, 1988; Van der Geest, 1993).

Een ander terrein waarop vragen naar de definities van organisaties en van gender in organisaties gesteld kunnen worden is het terrein van het ontwerp van organisaties, organisatiestructuren en functies. Daar worden onder andere de voorwaarden voor of kansen op een gendered arbeidsdeling in de architectuur van structuurontwerpen bestudeerd (Benschop, 1996). De aandacht gaat in het bijzonder uit naar de tayloristische en sociotechnische wijze van organisatie van arbeid. Het taylorisme wordt gekenmerkt door een complexe structuur, eenvoudige taken en een sterke arbeidsverdeling, terwijl de sociotechniek juist een eenvoudige structuur heeft en door complexe taken een minimale arbeidsverdeling nastreeft. De verschillen tussen de tayloristische, hiërarchische organisaties en plattere sociotechnische organisaties waar in teams gewerkt wordt zijn weliswaar legio, maar ze (re)produceren beide het genderonderscheid. Het blijkt lood om oud ijzer hoe de arbeid georganiseerd is. Hoewel het proces anders verloopt – in het taylorisme wordt mannelijkheid onder andere gekoppeld aan gezag en in de sociotechniek onder andere aan deskundigheid – is het

resultaat hetzelfde: steeds opnieuw wordt een hiërarchisch genderonderscheid ge(re)produceerd (Benschop & Doorewaard, 1996). Er moet bewust rekening gehouden worden met genderprocessen, om de kansen die nieuwe productievormen vrouwen mogelijk bieden te kunnen benutten (Vaas, 1996).

Een derde terrein waarop definities van arbeid en gender verweven zijn betreft constructies van identiteit en subjectiviteit. Hier passen vraagstukken naar de genderidentiteiten van vrouwen en mannen in verhouding tot hun beroepsidentiteiten.

De Bruijn (1991a) spreekt van een spanning tussen beroepsidentiteit en genderidentiteit die vooral zichtbaar is wanneer mannen in een vrouwenberoep gaan werken en vrouwen in een mannenberoep. Mannen lijken het vrouwenberoep mannelijker te maken, vrouwen veranderen niet de inhoud van de baan maar verbinden bijvoorbeeld een specifiek vrouwelijke identiteit aan het beroep, zoals Aalten (1991) laat zien voor Nederlandse zakenvrouwen die het beroep vergelijken met het moeder zijn.

In deze laatste onderzoekslijn worden vragen gesteld naar de gelijktijdige constructie van arbeid en gender. Hoewel we de belangstelling voor differentiatie tussen vrouwen onderling en tussen mannen onderling zien toenemen, komen in het genderonderzoek ook weer klassieke, dichotome categorieën en betekenissen van vrouwelijkheid en mannelijkheid terug. Dat organisaties in de praktijk nog zo gedomineerd worden door traditionele en hiërarchische sekseverschillen, lijkt ertoe te leiden dat weinig alternatieve interpretaties van het genderonderscheid naar voren komen. Het relatieve belang van gender in een specifieke context en de interferentie van gender met andere identiteitselementen zoals etniciteit, leeftijd en sociaal-economische klasse komt in het Nederlandse arbeidsonderzoek nog nauwelijks uit de verf.

Hiermee besluiten we het overzicht van de onderzoekslijnen en zijn we op het punt gekomen dat een balans opgemaakt kan worden van de inzichten die de theoretische beweging van sekse naar gender in arbeidsstudies heeft gebracht.

### **Balans: de prins op het witte paard?**

De theoretische beweging van sekse naar gender is in empirisch opzicht minder aanwijsbaar. De drie beloften van gender (pluriformiteit, procesanalyse en een verbreding naar sociale fenomenen die ook een genderlading dragen) zijn de afgelopen jaren maar ten dele gerealiseerd. Zoals hierboven werd signaleerd, ontsnapt het genderonderzoek nog onvoldoende aan het repro-

duceren van dichotome en hiërarchische betekenissen van gender in organisaties. Waar het begrip 'gender' wordt gebruikt kan in sommige gevallen ook worden volstaan met een analyse in termen van sekseverschillen (zie ook: Halsema & Schreurs, 1998; Tonkens, 1998). De potentiële pluriformiteit van gender blijft onderbelicht en legt het te vaak af tegen de dichotomie van sekse. Vaak staat in het onderzoek niet het proces van betekenisgeving centraal, maar worden oude betekenissen opnieuw geactiveerd waardoor ze feitelijk gepresenteerd worden als statische categorieën. Omdat de analyse van de genderlading van ogenschijnlijk neutrale sociale fenomenen nog in de kinderschoenen staat, kunnen we stellen dat het genderbegrip vooralsnog meer een kikker dan een prins lijkt.

Welke verklaringen zijn aan te voeren voor de beperkte uitwerking van een genderperspectief binnen de arbeidsvraagstukken? Is het een domeinspecifiek verschijnsel, met andere woorden, heeft het te maken met de ontwikkeling van arbeidsvraagstukken? Lenen kwesties van arbeid en organisatie zich niet voor een benadering vanuit het sociaal-constructivisme? Of, heeft het te maken met dominante wetenschappelijke stijlen in het Nederlandse arbeidsonderzoek?

Om inzicht te krijgen in deze kwesties willen we de hierboven geschetste ontwikkelingen afzetten tegen de ontwikkelingen in andere landen (in het bijzonder Groot-Brittannië en de Verenigde Staten). Wellicht kunnen we daaruit suggesties voor de Nederlandse arbeidsstudies afleiden.

Het valt op dat het Nederlandse onderzoek naar gender in organisaties lang niet zo'n variëteit kent als elders. De verschillende conceptualisering van gender die Calás en Smircich (1996) onderscheiden in de feministische organisatiestudies (liberale, radicale, psychoanalytische, marxistische, socialistische, postmoderne en derde wereld/postkoloniale benaderingen) zijn veel minder als zodanig herkenbaar in de Nederlandse arbeidsstudies. Dat geldt met name voor de gedifferentieerde opvattingen van gender die in de postmoderne en postkoloniale theorieën naar voren komen, waarin vrouwelijkheid en mannelijkheid niet als oppositie zijn gedacht, maar als complexe constructies van subjectiviteit. Die theorieën hanteren een genderbegrip dat correspondeert met het genderbegrip uit de tweede onderzoekslijn die wij in de inleiding hebben onderscheiden, waarin processen van betekenisgeving centraal staan.

In het Nederlandse onderzoek hebben vraagstukken op het brede terrein van arbeidsmarkt en sekse in het verleden de meeste aandacht gekregen, niet de dieper liggende vragen naar constructies van gender en organisatie. Internationaal hebben postmoderne

noties een breder receptie gevonden in het onderzoek naar sekse en gender in relatie tot arbeid en organisatie. Er zijn theoretische kaders ontwikkeld, waarin niet langer de effectiviteit van de organisatie centraal staat, of het managementperspectief, maar de verhouding tussen organisaties en patronen van discriminatie en ongelijkheid (Alvesson & Deetz, 1996). In het verlengde daarvan worden vragen ontwikkeld, bijvoorbeeld over het verband tussen mannen, management en mannelijkheid (Roper, 1994; Collinson & Hearn, 1994; 1996). Daarin wordt de relatie tussen gender en macht belicht: men stelt het masculiene imago van management en managers en de vanzelfsprekende associatie met macht en autoriteit ter discussie. Ook de verschillen tussen mannen en mannelijkheden komen daarmee in het blikveld. De aandacht voor 'multiple masculinities' en voor de machtsposities van mannen als managers en als mannen (Collinson & Hearn, 1996) geeft invulling aan de roep om meer differentiatie en pluriformiteit.

Een pluriformer invulling van gender vindt ook plaats in het voornamelijk Amerikaanse onderzoek naar de invloed van diversiteit op sociale relaties in organisaties (Cox, 1993; Kossek & Lobel, 1996; Nkomo & Cox, 1996). Dit betrekkelijk nieuwe terrein geeft meer reliëf aan identiteit en subjectiviteit als organisatievraagstukken. Diversiteit vestigt de aandacht op verschillende identiteiten van individuen: mensen zijn niet alleen maar Amerikaans, Europees, Afrikaans, man, vrouw, manager, medewerker, oud of jong. Gender is hier een van de identiteitscategorieën, maar niet de enige en niet altijd de meest belangrijke. Het bestuderen van de complexe interacties tussen diverse identiteiten maakt het mogelijk het inzicht in de dynamische (re)productie van vormen van sociale ongelijkheid in organisaties te vergroten.

Sociaal-constructivistische benaderingen van gender in organisaties maken organisaties en organisatie-theorieën zelf ook onderwerp van onderzoek. Organisaties worden opgevat als complexe constructen waarin dominante teksten en vertogen voorkomen, maar ook onderliggende subteksten omtrent klasse, etniciteit en gender (Smith, 1990). Gherardi (1995) en Wilson (1996) bijvoorbeeld besteden in hun analyses van respectievelijk organisatieculturen en organisatie-theorieën aandacht aan de processen waardoor genderverhoudingen geproduceerd en gereproduceerd worden. Zij gaan na hoe gender 'gedaan' wordt in de dagelijkse organisatiepraktijk door te focussen op de wijze waarop vrouwen en mannen de werkelijkheid ervaren en construeren, hoe betekenis wordt gegeven en hoe bepaalde betekenissen geprivilegeerd en andere gemarginaliseerd worden. Hoe mannelijkheid en vrouwelijkheid

anders kunnen, heterogener, maakt expliciet deel uit van de constructivistische strategie.

Deze vergelijking met internationaal onderzoek doet vermoeden dat de prinselijke kwaliteiten van gender wel in aanleg aanwezig zijn in arbeids- en organisatie studies, maar in het Nederlandse onderzoek onvoldoende uit de verf komen<sup>1</sup>. De vraag die ons nog rest is dan hoe we deze kwaliteiten verder kunnen ontwikkelen.

### Hoe van de kikker een prins te maken?

Om van de kikker een prins te maken zal de belofte en de opdracht van een genderbenadering serieuzer aandacht moeten krijgen. Een van de aanknopingspunten om los te komen van de dichotomisering van homogene constructies van mannelijkheid c.q. vrouwelijkheid is door expliciet onderzoek te verrichten naar de vele manifestaties en betekenissen van mannen en mannelijkheid in organisaties. Bijvoorbeeld waar en wanneer krijgen aspecten van vrouwenberoepen de betekenis van technisch en aspecten van mannenberoepen de betekenis van zorg? Vooral lokale en fijnmazige analyses, dus gesitueerde constructies, zijn interessant (Bordo, 1994). Daardoor wordt het mogelijk te differentiëren tussen de positie en ervaring van een Surinaamse manager en die van een Brabantse machinebankwerker.

Andere onderwerpen waarbij de kikker een prins kan worden zijn bijvoorbeeld onderzoek naar de nieuwe definitiekracht rond 'moderne' mannelijkheid binnen organisatievertoegen; zit die bij jonge hoogopgeleide vrouwelijke en mannelijke werknemers die arbeid en zorg willen combineren of bij voorstanders van een 24-uurs-economie met zowel naar tijdsinzet als geografisch optimaal flexibele werknemers? Of onderzoek naar gebruik door bedrijven van gesitueerde nieuwe constructies van identiteit rond gender en etniciteit (gender- en etnomarketing). Of onderzoek naar de effecten van flexibilisering en kortere duur van bindingen in organisaties op identiteitsconstructies. In hoeverre en langs welke lijnen zijn flexibele contracten naar sekse getypeerd? Hoe ontstaan zogenaamde 'women's tracks' en wat is hun precieze inhoud wanneer dergelijke loopbanen door mannen en door vrouwen worden bewandeld? Leidt flexibilisering ten aanzien van arbeidstijden en arbeidszekerheid tot meer zelfbeheersing, tot andere – minder genderspecifieke – zingeving of morele oriëntatie? Dergelijke meer gedifferentieerde opvattingen van gender, waarin mannelijkheid en vrouwelijkheid niet primair als oppositie zijn gedacht en interne differentiatie veel aandacht krijgt, lijkt een nieuw licht te kunnen werpen op



arbeid en organisatie. Nu bovendien machtsverhoudingen in organisaties, zowel hiërarchisch als tussen de seksen minder betekenis lijken te krijgen toegeschreven, wordt het interessant om arbeid en arbeidsprocessen vanuit dimensies van identiteit, zingeving en morele oriëntatie te belichten.

Het ontwikkelen van nieuwe concepten waardoor we niet eindeloos de begrippen mannelijkheid en vrouwelijkheid – al dan niet voorzien van bijvoegingen als traditioneel of klassiek – hoeven te reproduceren is naar onze mening een belangrijke uitdaging voor de Nederlandse arbeids- en organisatiestudies.

### Literatuur

Aalten, A. (1991). *Zakenvrouwen. Over de grenzen van vrouwelijkheid in Nederland sinds 1945*. Amsterdam: Sara/Van Gennep.

Acker, J. (1992). Gendering organizational theory. In A.J. Mills, & P.Tancred (Eds.), *Gendering organizational analysis* (pp. 248-260). Newbury Park: Sage.

Alvesson, M., & Deetz, S. (1996). Critical theory and post-modern approaches to organization studies. In S. Clegg, C. Hardy, & W. Nord (Eds.), *Handbook of organization studies* (pp. 191-217). London: Sage.

Bajema, C. (1988). *De onvolledigheid van functiebeschrijvingen van vrouwenfuncties*. Projectgroep Vrouwenarbeid, Groningen: RUG.

Benschop, Y. (1996). *De mantel der gelijkheid. Gender in organisaties*. Assen: Van Gorcum.

Benschop, Y., & Doorewaard, H. (1996). Lood om oud ijzer. De gendersubtekst van tayloristische en sociotechnische organisaties. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 12, 238-250.

Bervoets, L., & Frielink, T. (1988). Over kwalificatieverschillen tussen mannen en vrouwen. *Te Elfder Ure*, 41, 145-159.

Bordo, S. (1994). Feminism, postmodernism and gender skepticism. In A. Hermann, & A.J. Stewart (Eds.), *Theorizing feminism: parallel trends in the humanities and social sciences* (pp. 458-481). Boulder: Westview Press.

Brouns, M. (1993). *De homo economicus als winkeldochter. Theorieën over arbeid, macht en sekse*. Amsterdam: SUA.

Brouns, M., Halsema, L., & Bruijn, J. de (Red.). (1996). *Waardering van werk. Opstellen over functiewaarderingen en sekse*. Amsterdam: VU Uitgeverij.

Bruijn, J. de (1991a). *Omstreden kwaliteit: omtrent vrouwenarbeid en beleid*. Oratie, Amsterdam: Vrije Universiteit.

Bruijn, J. de (1991b). Functiewaardering en de beloning van vrouwenwerk. *Tijdschrift voor Vrouwenstudies*, 45, 19-31.

Bussemaker, J., & Kersbergen, K. van (1993). Gender and welfare states: some theoretical reflections. In D. Sainsbury (Ed.), *Gendering welfare states* (pp. 8-25). London: Sage.

Calás, M.B., & Smircich, L. (1996). From 'The Woman's'

point of view: feminist approaches to organization studies. In S. Clegg, C. Hardy, & W. Nord (Eds.), *Handbook of organization studies* (pp. 218-257). London: Sage.

Collinson, D.L., & Hearn, J. (1994). Naming men as men: Implications for Work, Organization, and Management. *Gender, Work and Organization*, 1, 2-22.

Collinson, D.L., & Hearn, J. (1996). *Men as managers, managers as men. Critical perspectives on men, masculinities and managements*. London: Sage.

Cox, T. (1993). *Cultural diversity in organizations. Theory, research and practice*. San Fransisco: Berrett-Koehler.

Demenin, M.I., & Disselen, C.E. (Red.). (1992). *Vrouwen, leiderschap en management*. Utrecht: Lemma.

Doorne-Huiskes, A. van, & Luijckx, R. (1987). Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in een universitaire organisatie. *Mens en Maatschappij*, 62, 382-400.

Doorne-Huiskes, A. van (1990). *Positieve actie en culturele transformaties: over de lotgevallen van vrouwen in arbeidsorganisaties*. Oratie Wageningen: Landbouw universiteit.

Fischer, A.H. (1996). Hoe rationeel zijn sekse-stereotiepe keuzes? Een reactie op Karin Sanders: 'de rational choice-benadering voor het verklaren van sekseverschillen op de arbeidsmarkt.' *Tijdschrift voor Vrouwenstudies*, 67, 296-304.

Geest, L. van der (1993). *Hele taakgroepen en seksesegregatie*. Minisymposium Nieuwe Productieconcepten, nieuwe kansen voor vrouwen? Amsterdam, 30-9-1993.

Gherardi, S. (1995). *Gender, symbolism and organizational culture*. London: Sage.

Hagemann-White, C. (1989). Geslacht en gedrag. In S. Sevenhuijsen (Ed.), *Socialisties-Feministische Teksten 11* (pp. 33-48). Baarn: Ambo.

Halsema, L. (1996). 'Wij zijn wijkagenten, geen wijkzusters'. *Functiewaardering bij de politie*. Paper gepresenteerd op de SISWO-conferentie Van de hoed en de rand, 12-4-1996.

Halsema, L., & Schreurs, P. (1998). Genderherfst. Kanttekeningen bij de theoretische ruimte en verklarende kracht van het begrip gender. *Tijdschrift voor Genderstudies*, 1, 10-12.

Harde Kern, de (1996). *Wel feministisch, niet geëmancipeerd: feminisme als nieuwe uitdaging*. Amsterdam: Contact.

Harding, S. (1986). *The science question in feminism*. Ithaca and London: Cornell University Press.

Hooghiemstra, B.T.J., & Niphuis-Nell, M. (1993). *Sociale atlas van de vrouw, Deel 2*. Rijswijk: Sociaal Cultureel Planbureau.

Hooghiemstra, E. (1995). De arbeidsmarktpositie van allochtone vrouwen in Nederland. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 11, 129-142.

Jong, A. de (1985). *De positie van vrouwen bij een grote bank, onderzoek naar de achtergronden van het verschil in positie tussen mannen en vrouwen*. Rotterdam: Erasmus universiteit.

Jong, A. de, & Van Doorne-Huiskes, A. (1989). *Stijl van leidinggeven van vrouwen en mannen*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Jorna, A., & Offers, E. (1994). *Jonge vrouwen werken aan*

*hun toekomst*. Amsterdam: SUA.

Kanter, R.M. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.

Kool-Smit, J. (1967). Het onbehegen bij de vrouw. *De Gids*, 130, 267-281.

Kossek, E.E., & Lobel, S.A. (Eds.). (1996). *Managing Diversity, Human Resource Strategies for transforming the workplace*. Cambridge: Blackwell.

Lindenberg, S. (1991). Social approval, fertility and female labor market behavior. In J. Siegers, J. de Jong-Gierveld, & E. van Imhoff (Eds.), *Female labour market behaviour and fertility: a rational choice approach* (pp. 32-58). Berlin: Springer.

Nkomo, S.M., & Cox, T. (1996). Diverse identities in organizations. In S. Clegg, C. Hardy, & W. Nord (Eds.), *Handbook of organization studies* (pp. 338-356). London: Sage.

Oakley, A. (1972). *Sex, gender and society*. London: Temple Smith.

Oost, E. van (1994). *Nieuwe functies, nieuwe verschillen, Genderprocessen in de constructie van de nieuwe automatiseringsfuncties 1955-1970*. Delft: Eburon.

Ott, M. (1985). *Assepoesters en kroonprinsen: een onderzoek naar de minderheidspositie van agentes en verplegers*. Amsterdam: SUA.

Plantenga, J. (1993). *Een afwijkend patroon, honderd jaar vrouwenarbeid in Nederland en (West-) Duitsland*. Amsterdam: SUA.

Rojahn, K. (1996). *Gender in the context of leadership*. Proefschrift Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.

Roper, M. (1994). *Masculinity and the British organization man since 1945*. Oxford: Oxford University Press.

Sanders, K. (1996). De rational choice-benadering voor het verklaren van sekseverschillen op de arbeidsmarkt: de operationalisering van de normatieve context. *Tijdschrift voor Vrouwenstudies*, 67, 286-295.

Schwarzer, A. (1976). *Der kleine Unterschied und seine grossen Folgen: Frauen über sich, Beginn einer Befreiung*. Frankfurt am Main: Fischer. (vertaald als: *Het kleine verschil en de grote gevolgen*. Amsterdam: Sara).

Scott, J. (1986). Gender: a useful category of historical analysis. *American Historical Review*, 91, 1053-1075.

Siegers, J.J. (1991). Interdisciplinaire economie, oratie Groningen: Wolters-Noordhoff.

Smith, D.E. (1990). *The conceptual practices of power, a feminist sociology of knowledge*. Boston: Northeastern University Press.

Tijdens, K. (1989). *Automatisering en vrouwenarbeid*. Utrecht/Amsterdam: Jan van Arkel/Stichting Informaticacongressen.

Tonkens, E. (1998). Gender in welke lagen? Kanttekeningen bij de gelaagde genderconcepten van Scott, Harding en Hagemann-White en hun toepassing in empirisch onderzoek. *Tijdschrift voor Genderstudies*, 1, 42-49.

Turkenburg, M. (1995). *Een baan & een kind; aspiraties en strategieën van laag opgeleide vrouwen*.

Tilburg: Tilburg University Press.

Turkenburg, M. (1996). Flirten met een spierballentheorie. Reactie op Karin Sanders' Zin en onzin van de rational choice-benadering; de operationalisering van de normatieve context: *Tijdschrift voor Vrouwenstudies*, 67, 305-313.

Vaas, F. (1996). *Vrouwen in technische beroepen*. Delft: Eburon.

Vinkenburg, C. (1997). *Managerial behavior and effectiveness. Determinants, measurement issues and gender differences*. Amsterdam: Thesis/Tinbergen Instituut.

Wilson, F. (1996). Research note: organizational theory: blind and deaf to gender? *Organization Studies*, 17, 825-842.

## Noot

1. Wij vermoeden dat deze beperkte uitwerking van een genderbenadering ten dele wordt beïnvloed door een in de Nederlandse arbeids- en organisatiesociologie geringe aandacht voor een sociaal-constructivistische (c.q. postmodernistische) benadering van arbeid en subjectiviteit. Een uiteenzetting over deze kwestie valt helaas buiten het kader van dit artikel.